INTRODUCCIÓN AL DERECHO PROCESAL LABORAL

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Member of Law Council of Australia

PRELIMINAR

- Con fecha 15 de enero de 2010, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 que regula la justicia laboral destinada a resolver los conflictos jurídicos laborales individuales o colectivos que se generen en las relaciones laborales, esta norma con rango de ley permite a los trabajadores y empleadores someter sus conflictos a un juez laboral, cuando el trato directo u otros mecanismos de solución de conflictos no son viables.
- Asimismo, en lo no indicado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se aplicará supletoriamente el Código Procesal Civil conforme a lo previsto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 que indica
- *"En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil".*

PROCESO LABORAL

- El **proceso laboral** es el conjunto de actos procesales que realizan las partes, tercero y órganos judiciales tendientes a la emisión de una sentencia que ponga fin a un conflicto laboral, *in essentia*, son sujetos del proceso laboral
- **a. El demandante**, que puede ser el trabajador, *verbi gratia*, cuando demanda el pago de sus beneficios sociales, también puede ser la organización sindical, *verbi gratia*, en los conflictos intersindicales, o el empleador, *verbi gratia*, cuando demanda la responsabilidad patrimonial del trabajador.
- **b. El demandado**, que puede ser el empleador, *verbi gratia*, en la demanda de pago de beneficios sociales, la organización sindical, *verbi gratia*, en los conflictos intersindicales, o el trabajador, *verbi gratia*, en la demanda de responsabilidad patrimonial en su contra.
- **c. Los órganos judiciales laborales**, que pueden ser los Juzgados de Paz Letrados, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Superiores Laborales o las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

- **1. Inmediación**. Las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad (Cfr. Artículo V Código Procesal Civil, Perú).
- **2. Oralidad.** En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (Cfr. Artículo 12 Ley 29497, Perú).
- **3. Concentración**. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú).
- **4. Celeridad**. En el proceso abreviado laboral la citación a las partes a audiencia única debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda (Cfr. Artículo 48 Ley 29497, Perú).
- **5. Economía procesal**. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) (Cfr. Artículo III Ley 29497, Perú) (Una (1) URP para el año 2022 asciende a S/. 460.00, por lo que 70 URP equivalen a S/. 32 200.00)
- **6. Veracidad**. El juez laboral impide que la actuación probatoria se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad (Cfr. Artículo 24 Ley 29497, Perú).

COMPETENCIA

- La **jurisdicción** es la facultad de administrar justicia, conforme lo establece el artículo 138 de la Constitución Política del Perú que indica
- *"La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.*
- La jurisdicción es la potestad de administrar justicia, mientras que la competencia es la potestad de administrar justicia en un caso concreto, de esto podemos afirmar que todos los jueces tienen jurisdicción, sin embargo, no todos tienen competencia, *verbi gratia*, encontramos jueces civiles, jueces penales, jueces constitucionales o jueces laborales.
- En el proceso laboral peruano, encontramos que la justicia laboral es ejercida por los Juzgados de Paz Letrados Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Superiores Laborales y las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social.

JUZGADO DE PAZ LETRADOS LABORALES

- Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos (Cfr. Artículo 1 Ley 29497, Perú):
- a. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
- b. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
- c. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía, *verbi gratia*, el proceso de consignación, autorización judicial para ingreso a centro laboral o la entrega de documentos.
- Asimismo, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical (Cfr. Acuerdo 1.2 IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Perú).
- 50 URP equivale a S/. 23 000.00

JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO

- Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos (Cfr. Artículo 2 Ley 29497, Perú):
- a. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, *verbi gratia*, el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial.
- b. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- c. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.
- d. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.
- e. En proceso contencioso administrativo conforme al TUO de la Ley 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
- f. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

SALAS LABORALES SUPERIORES

- Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes (Cfr. Artículo 3 Ley 29497, Perú):
- a. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme al Nuevo Código Procesal Constitucional.
- b. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
- c. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- d. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.

COMPETENCIA POR TERRITORIO

- A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.
- Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.
- En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo (Cfr. Artículo 6 Ley 29497, Perú).

DEMANDA LABORAL

- La demanda es el acto procesal de la parte demandante que contiene su pretensión e implica el ejercicio del derecho de acción.
- El artículo 16 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – indica los requisitos de la demanda laboral
- *"La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba".*

REQUISITOS DE LA DEMANDA

- La demanda laboral debe de cumplir, por remisión, con los requisitos de la demanda previstos en el artículo 424 del Código Procesal Civil, estos requisitos, son los siguientes (Cfr. Artículo 424 Código Procesal Civil, Perú):
- a. La designación del Juez ante quien se interpone.
- b. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial.
- c. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
- d. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
- e. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
- f. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
- g. La fundamentación jurídica del petitorio.
- h. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
- i. El ofrecimiento de todos los medios probatorios.
- j. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto. Los **prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado** cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial (Cfr. Artículo 16 Ley 29497, Perú).

ANEXOS DE LA DEMANDA

- Asimismo, la demanda laboral debe de cumplir con los anexos de la demanda previstos en el artículo 425 del Código Procesal Civil que indica
- a. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.
- b. El documento que contiene el poder de iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.
- c. Los medios probatorios que acrediten la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.
- d. Los medios probatorios de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia de un conflicto de interés y en el caso del procurador oficioso.
- e. Los documentos probatorios. Si el demandante no dispusiera de algún medio probatorio, describe su contenido, indicando con precisión el lugar donde se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
- f. Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo, respecto de este requisito **la conciliación en materia laboral no resulta exigible a efectos de calificar la demanda** (Cfr. Tercera Disposición Final Decreto Legislativo 1070, Perú).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

- La contestación de la demanda es el acto procesal del demandado que pretende se desestime la pretensión del demandante, es la expresión del derecho de contradicción. El artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 - indica
- *"La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvención es improcedente".*

REQUISITOS Y ANEXOS DE LA CONTESTACIÓN

- **1. Requisitos de la Contestación**. Conforme a la norma procesal civil, al contestar el demandado la demanda debe (Cfr. Artículo 442 Código Procesal Civil, Perú)
- a. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda.
- b. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados.
- c. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos.
- d. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;
- e. Ofrecer los medios probatorios.
- f. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.
- **2. Anexos de la contestación**. A la contestación de la demanda, se acompañan los mismos anexos exigidos para la demanda, en lo que corresponda (Cfr. Artículo 444 Código Procesal Civil, Perú).

ACTIVIDAD PROBATORIA

- Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación, extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (Cfr. Artículo 21 Ley 29497, Perú).
- Estos medios de prueba pueden ser la declaración de parte, la declaración testimonial, la pericia, la inspección judicial, solicitud de informes, expedientes administrativos o judiciales, los documentos que pueden implicar su exhibición, cotejo o reconocimiento.

MEDIOS PROBATORIOS

- **1. Declaración de parte**. La parte debe declarar personalmente; las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso (Cfr. Artículo 25 Ley 29497, Perú).
- **2. Declaración de testigos**. Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda (Cfr. Artículo 26 Ley 29497, Perú).
- **3. Pericia**. Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio (Cfr. Artículo 28 Ley 29497, Perú).
- **4. Exhibición de planillas**. La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica (Cfr. Artículo 27 Ley 29497, Perú).

CARGA DE LA PRUEBA

- La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú).
- Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú).
- **a. Carga de la prueba del trabajador**. Si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de (Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú):
- i) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- ii) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- ii) La existencia del daño alegado.
- **b. Carga de la prueba del empleador**. Incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de (Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú):
- i) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- ii) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- iii) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

- **1. Allanamiento y Reconocimiento**. El demandado puede expresamente allanarse o reconocer la demanda, legalizando su firma ante el Auxiliar jurisdiccional. En el primer caso acepta la pretensión dirigida contra él; en el segundo, además de aceptar la pretensión, admite la veracidad de los hechos expuestos en la demanda y los fundamentos jurídicos de ésta. El reconocimiento se regula por lo dispuesto para el allanamiento (Cfr. Artículo 330 Código Procesal Civil, Perú).
- **2. Desistimiento**. Es el acto procesal de la parte procesal respecto del proceso, algún acto procesal o de la pretensión
- **3. Abandono**. El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido (Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú).
- **4. Conciliación y Transacción**. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día (Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú).
- **5. Inasistencia de las partes**. El proceso laboral concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia (Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú).

SENTENCIA

- Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal **(Cfr. Artículo 121 Código Procesal Civil, Perú). Conforme a esto tenemos las siguientes precisiones** (Cfr. Artículo 31 Ley 29497, Perú):
- a. El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- b. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.
- c. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.
- d. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados.

RECURSOS

- **1. Reposición**. El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el Juez los revoque (Cfr. Artículo 362 Código Procesal Civil, Perú).
- **2. Apelación**. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Cfr. Artículo 364 Código Procesal Civil, Perú). El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Cfr. Artículo 32 Ley 29497, Perú).
- **3. Queja**. El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisible o improcedente un recurso de apelación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado (Cfr. Artículo 401 Código Procesal Civil, Perú).
- **4. Casación**. La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias (Cfr. Artículo 38 Ley 29497, Perú). El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República (Cfr. Artículo 34 Ley 29497, Perú).

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DE LA CASACIÓN

- El recurso de casación se interpone (Cfr. Artículo 35 Ley 29497, Perú):
- a. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
- b. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
- c. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
- d. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA CASACIÓN

- Son requisitos de procedencia del recurso de casación (Cfr. Artículo 36 Ley 29497, Perú):
- a. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
- b. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
- c. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
- d. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado

PROCESOS LABORALES

- La Nueva Ley Procesal del Trabajo regula el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, el proceso cautelar, el proceso de ejecución y los procesos no contenciosos. A continuación, nos ocuparemos de los procesos ordinarios y abreviados laborales, por ser los procesos más recurridos en la justicia laboral.

PROCESO ORDINARIO LABORAL (I)

- **1 Traslado y citación a audiencia de conciliación**. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo (Cfr. Artículo 42 Ley 29497, Perú): a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.
- **2. Audiencia de conciliación**. La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo (Cfr. Artículo 43 Ley 29497, Perú): a. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. b. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. c. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

PROCESO ORDINARIO LABORAL (II)

- **3. Audiencia de juzgamiento**. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú).
- **a. Acreditación**. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados (Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú).
- **b. Etapa de confrontación de posiciones**. La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (Cfr. Artículo 45 Ley 29497, Perú).
- **c. Etapa de actuación probatoria**. La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo (Cfr. Artículo 46 Ley 29497, Perú): i. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa. ii. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. iii. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. iv. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. v. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. vi. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

PROCESO ORDINARIO LABORAL (II)

- **4. Alegatos y sentencia**. Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia (Cfr. Artículo 47 Ley 29497, Perú). La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad (Cfr. Artículo 47 Ley 29497, Perú).

PROCESO ABREVIADO LABORAL

- **1. Traslado y citación a audiencia única**. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo (Cfr. Artículo 48 Ley 29497, Perú): a) La admisión de la demanda; b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.
- **2. Audiencia única**. La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones (Cfr. Artículo 49 Ley 29497, Perú):
- a. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- b. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.